



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**Instituto de Ciencias Económico  
Administrativas**





- Área Académica: ADMINISTRACION
- ASIGNATURA: INVOLUCRAMIENTO DEL PERSONAL
- Tema : Unidad II
- IMPORTANCIA DEL COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA.
- Profesor(a): L.A. JOSE ANTONIO QUINTANA MORALES  
L.A.E. YANET CAMPOS HERNÁNDEZ
- Periodo: JULIO-DICIEMBRE 2019



# IMPORTANCIA DEL COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA.

## Resumen

Las organizaciones mejoran mediante el uso más eficaz y eficiente de todos sus recursos, en especial el humano. Un uso más eficaz de sus recursos significa producir bienes y servicios aceptables para la sociedad.

Las empresas están constituidas por personas que forman parte de un sistema social interno, se integran en grupos tanto grandes como pequeños. Hay grupos informales o extraoficiales, así como también formales y oficiales son dinámicos pues se forman, cambian y se desintegran; las personas son seres vivos, pensantes y con sentimientos, que trabajan para lograr sus objetivos.

Entender su comportamiento dentro de la organización es parte del trabajo de los administradores para establecer estrategias que ayuden a mejorar el entorno en donde los individuos pasan la mayor parte del tiempo contribuyendo a mejorar la productividad y satisfacer sus propias necesidades.

**Palabras Clave:** organizaciones, comportamiento humano, rotación, conducta, ausentismo, confianza, empatía, trabajo en equipo, creatividad, liderazgo.



# IMPORTANCIA DEL INVOLUCRAMIENTO DE PERSONAL EN LA EMPRESA.

## Abstract

Organizations improve through the most effective and efficient use of all resources, especially human resources. A more efficient use of their resources means producing goods and services acceptable to society. The companies are constituted by people that are part of an internal social system, they are integrated into groups both large and small. There are informal or unofficial groups, they change and disintegrate; People are living beings, thoughts and feelings, who work to achieve their goals. Understanding their behavior within the organization is part of the work of managers to establish strategies to help improve the environment where members spend most of their time contributing to improve productivity and meet their own needs.

Keywords: organizations, human behavior, rotation, behavior, absence, trust, empathy, teamwork, creativity, leadership



# Objetivo General

- Comprender el Comportamiento de los trabajadores en las empresas y los elementos que influyen en el, con el objeto de establecer estrategias, acciones preventivas y correctivas que faciliten crear altos niveles de productividad.





# Objetivos Específicos

- Identificar los factores intrínsecos que intervienen en el comportamiento humano.
- Identificar los factores extrínsecos que intervienen en el comportamiento humano.
- Determinar estrategias para mejorar al mas adecuado.



## El comportamiento humano es:

El conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona y los valores culturales, la ética, el ejercicio de la autoridad, la relación, la persuasión, la coerción y/o la genética.

<http://www.mitecnologico.com/Main/EIComportamientoHumano>

El comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización (Dailey, pág.14)



# COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Campo de estudio que investiga las repercusiones que los individuos, los grupos y la estructura, producen en el comportamiento de las organizaciones, con el propósito de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficacia de una organización - ROBBINS, S. (1996)

Es la disciplina que estudia el comportamiento de las personas dentro de una organización. Se aprende sobre el a través de tres caminos: la teoría, la investigación y la práctica.



Fuente: elaboración propia



# CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES

PERSONAS	ORGANIZACIONES
<ul style="list-style-type: none"><li>• Los individuos iguales pero diferentes al mismo tiempo.</li><li>• Percepción diferente en cada individuo.</li><li>• Motivación en el comportamiento</li><li>• Pertenencia</li><li>• Deseo de valoración y reconocimiento</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Son sistemas sociales gobernadas por leyes sociales y psicológicas</li><li>▪ Relación de ganar-ganar:</li><li>▪ Ambos se necesitan, personas y organizaciones</li><li>▪ Ética: dar a los individuos un trato ético para atraer y retener a los empleados valiosos.</li></ul>

Fuente: elaboración propia



LAS COMPETENCIAS PUEDEN  
VERSE A TRAVES DE LOS  
COMPORTAMIENTOS

**COMPORTAMIENTOS**



[shorturl.at/hOW03](http://shorturl.at/hOW03)

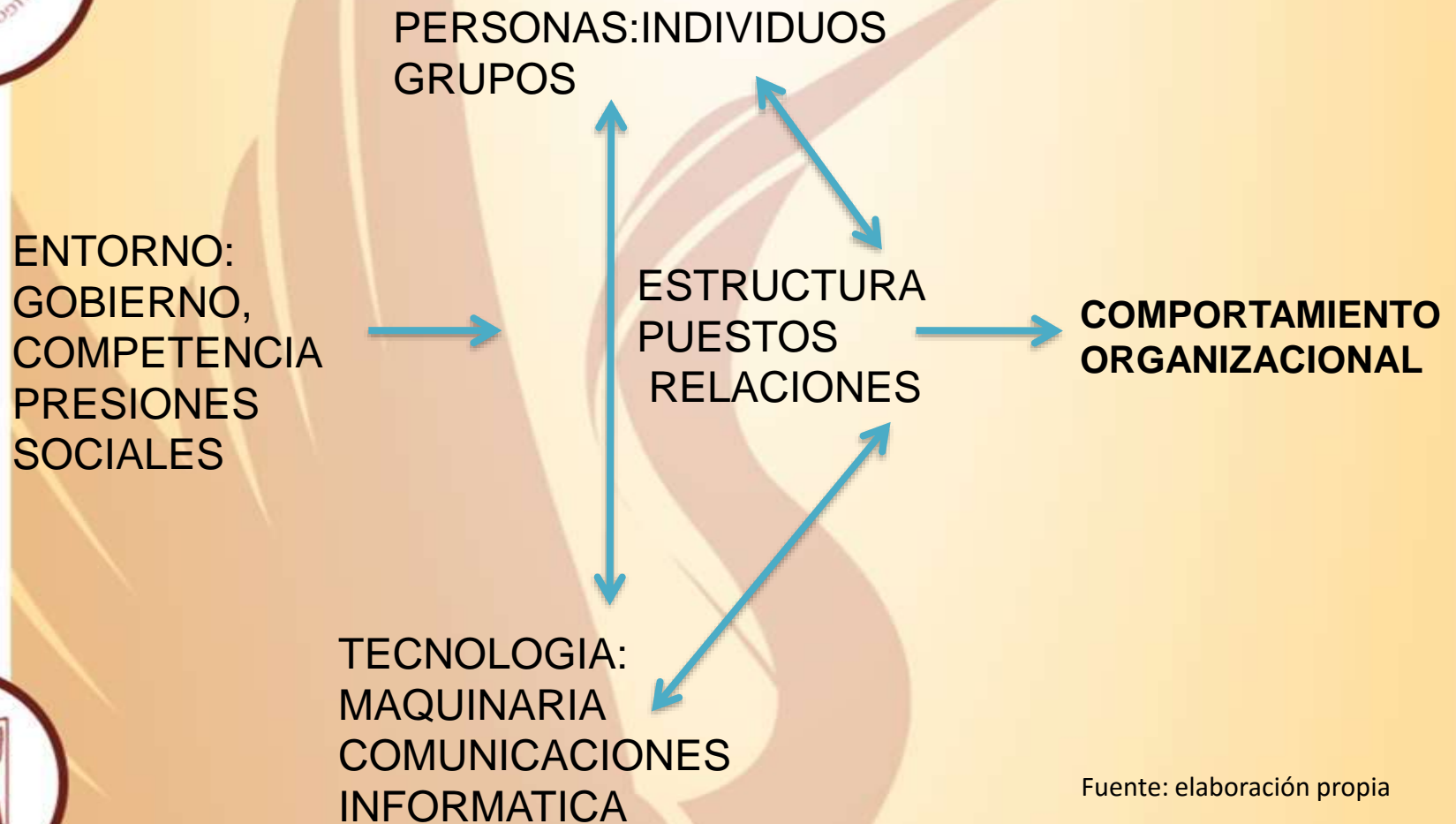
EL DESARROLLO DE  
COMPETENCIAS ACTUA SOBRE  
LOS COMPORTAMIENTOS PARA  
MEJORAR LAS COMPETENCIAS

**COMPETENCIAS**

*SE ENCUENTRAN EN LA  
PARTE MAS PROFUNDA DE  
LA PERSONALIDAD*

Fuente: elaboración propia

# PRINCIPALES FUERZAS QUE INFLUYEN EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL



Fuente: elaboración propia





**ORGANIZACIONES:**  
Espacios de trabajo en donde la persona puede encontrar factores de bienestar o de riesgo para la salud.

Factores psicológicos vinculados con problemas importantes en el desempeño.

- Desempeño laboral
- Productividad
- La salud física y mental
- Calidad de vida.

## COMPORTAMIENTO DE LAS PERSONAS

- ❖ Relacionados con el individuo
- ❖ Relacionados con la tarea
- ❖ Relacionados con el ambiente
- ❖ Relacionados con la organización.

Fuente: elaboración propia



# Comportamiento

*El primer objetivo es:*

- **Describir** sistemáticamente el modo en que se conducen las personas en una amplia variedad de condiciones. El cumplimiento de esto permite a los administradores comunicar con palabras comunes la conducta humana en el trabajo.
- **Comprender** porque las personas se comportan como lo hacen. Los administradores se sentirían decepcionados si solo pudieran hablar de la conducta de sus empleados pero no comprender las razones detrás de sus actos. Por lo tanto los administradores aprenden a buscar las explicaciones





- **Predecir la conducta** futura de los empleados es un objetivo más del estudio del comportamiento. Lo ideal sería que los administradores pudieran predecir que empleados son productivos y dedicados y que otros vayan a ausentarse o dar motivo de alguna forma de desorganización para poder emprender acciones correctivas.
- **Controlar** y procurar ciertas actividades humanas en el trabajo, porque a los administradores se les hace responsables de los resultados del desempeño, ejercer impacto en el desarrollo de habilidades, actividades de los equipos y la productividad. (GRISELDA, 2015)



Algunas personas podrían temer que los instrumentos del comportamiento se utilizaran para limitar la libertad y despojarlas de sus derechos, pero los administradores no deben olvidar que los estudios que se realicen sobre comportamiento siempre serán para beneficio humano y su aplicación se extiende a todo tipo de organizaciones. (GRISELDA, 2015)



# RELACIONADOS CON EL INDIVIDUO

- Vulnerabilidad al estrés
- Creencias
- Déficit de Habilidades Sociales.
- Depresión Ansiedad
- Estar propensos al Mobbing
- Falta de Capacitación
- Facilidad para tener problemas con los jefes.
- Problemas personales familiares



# RELACIONADOS CON LA TAREA

- Sobrecarga de Trabajo
- Trabajo Rutinario
- Ambiente poco estimulante
- Poco o nulo reconocimiento por el trabajo.
- Instrucciones inespecíficas.



# RELACIONADOS CON EL AMBIENTE

- Ruido,
- Condiciones térmicas poco favorables,
- Vibraciones,
- Características del inmueble,
- Poca luz,
- Poca disponibilidad de transporte,
- Riesgo físico.



# Relacionados con la Organización

- Horario rígido de trabajo.
- Jornadas extenuantes
- Falta de días de descanso
- Restricciones para participar en vida familiar.
- Desigualdad con el salario
- Falta de seguridad en el trabajo
- Problemas en relaciones laborales.
- Desigualdad de Género.

(GRISELDA, 2015)



# CIENCIAS QUE APORTAN AL COMPORTAMIENTO



Psicología

- Medición, explicación y modificación de las conductas de los individuos

Sociología

- Estudio de los individuos en relación a sus semejantes

Psicología Social

- Influencia recíproca de los individuos. (actitudes, cambio, comunicación).

Antropología

- Estudio de las sociedades, los seres humanos y sus actividades

Ciencia Política

- Estudio de la conductas del individuo y grupos en su entorno político (poder, conflicto).



Filosofía

- Ideologías y visión acerca de la humanidad.

Economía

- Distribución y uso de recursos.

(Chiavenato Idalberto, 2014)



## Bibliografía

Chiavenato Idalberto, C. O. (2014). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F.: McGraw Hill Interamericana.

Fernando, A. G. (2001). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. México, D.F.: Trillas.

GRISELDA, H. R. (12 de DICIEMBRE de 2015). *EMPRENDICES*.  
Obtenido de <https://www.emprendices.co/comportamiento-organizacional-importancia/>

John-W-Newstrom. (2013). *COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO*. MEXICO, D.F.: Mc.Graw Hill.

Newstrom, J. W. (2011). *COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO*. MEXICO. D-F-: Mc. Graw Hill.

P, R. S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F: Pearson.

